

носин. Тому управління змінами можна уявити у вигляді айсбергу управління, на поверхні якого видно тільки мізерну частину проблем, які стосуються управління *витратами, часом та якістю*. Глибинна частина айсбергу приховує ще два параметри управління змінами:

- управління сприйняттями та переконаннями;
- управління владними та політичними повноваженнями.

Всебічне та комплексне врахування керівництвом підприємства, його топ-менеджерами всіх трьох напрямків управління змінами забезпечить успіх проведення реорганізації бізнес-процесів в умовах швидкоплинних змін, які постійно виникають у ринковому середовищі та сформує нові стратегічні напрямки розвитку підприємства.

УДК 331.103

С. О. Назарова, аспірантка,
Харківський національний економічний університет

ВПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Розкрито принциповий зміст методичного підходу з оцінки готовності персоналу підприємства до дистанційної трудової діяльності як одного з інструментів розвитку підприємств у сучасних умовах господарювання.

The basic contents of the methodical approach of an estimation of readiness of the personnel of the enterprise to telework as one of tools of development of the enterprises in modern conditions of managing is opened.

Сучасні умови ринку одним з ключових інструментів розвитку та головною продуктивною силою підприємства визначають персонал. Сьогодні основними макроекономічними тенденціями, які зумовлюють перспективні напрямки ефективного використання персоналу з метою розвитку підприємства, є: просторова та часова децентралізація бізнесу, сильна конкуренція, постійне зростання обсягів інформації, широке розповсюдження творчої праці, що в цілому відбувається за рахунок прискореного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) [1, С. 20—22].

Одним з інструментів ефективного використання персоналу в існуючих умовах господарювання є впровадження дистанційної трудової діяльності (ДТД) на підприємстві, яка дозволяє децентралізацію трудової діяльності персоналу в часі та просторі за ра-

хунок використання ІКТ. Основними результатами застосування ДТД для підприємства є: економія витрат на оплату праці, соціальне забезпечення персоналу (лікарняні, навчальні, тарифні відпустки, функціонування об'єктів соціальної інфраструктури підприємства тощо), експлуатацію приміщень та устаткування; зростання продуктивності та якості праці персоналу, який виконує ДТД — телепрацівників [2, С. 28].

Поряд з необхідністю застосування ДТД у сучасних умовах і позитивними практичними результатами застосування ДТД закордонними підприємствами, вітчизняні суб'єкти господарювання стикаються з проблемою відсутності теоретико-методичного забезпечення впровадження ДТД. Одним із завдань теоретико-методичного забезпечення впровадження ДТД є розробка методичного підходу до оцінки готовності персоналу підприємства до ДТД, що представляє **мету** даного дослідження.

Як різновид трудової діяльності, ДТД зберігає всі атрибути останньої. Готовність особистості до професійної діяльності всіх видів визначається оптимальним поєднанням морально-мотиваційного, інтелектуально-операційного та психофізичного рівнів організації особистості у відповідності до вимог тієї чи іншої діяльності [3, С. 16]. Одночасно з цим, ДТД має власні характерні особливості, які описують компоненти ДТД: децентралізація робочого місця, гнучка зайнятість, висококваліфікована інтелектуальна праця, використання ІКТ.

Виходячи з цього, пропонується готовність персоналу до ДТД визначати шляхом урахування компонент ДТД (у вигляді виявлених на основі їх змістовного аналізу факторів розвитку ДТД, що залежать від телепрацівника) у складі компонентів готовності персоналу до діяльності.

Так, наприклад, склад морально-мотиваційного компоненту готовності до ДТД становлять такі елементи: позитивне відношення до підприємства-роботодавця (цінність занятості на даному підприємстві, зацікавленість у розвитку підприємства, прагнення визнання керівництвом вагомості результатів власної професійної діяльності); позитивне відношення до професії (задоволення від виконання власної професійної діяльності, усвідомлення цінності власної професії, бажання займатися саме цим видом діяльності, наміри покращити власні результати професійної діяльності шляхом самовдосконалення); дистанційні мотиви (необхідність у вільному режимі робочого часу та використанні ДРМ через: можливі проблеми зі станом здоров'я, що опосередковано впливають на якість професійної діяльності; відсутність

повсякденних пересувань до робочого місця в офісі та пов'язаних з цим витрат коштів, часу та енергії; відсутність повсякденних контактів з колегами та керівництвом; можливість нагляду за утриманнями; одночасне з трудовою зайнятістю підвищення рівня професійної освіти).

При чому, за такого підходу до оцінки готовності персоналу підприємства до ДТД можливо визначити якості працівника, що визначають його готовність виконувати професійну діяльність (наприклад, позитивне відношення до підприємства-роботодавця, позитивне відношення до професії у складі морально-мотиваційного компоненту), та якості працівника, що визначають його готовність до здійснення ДТД (наприклад, дистанційні мотиви у складі морально-мотиваційного компоненту). Це дозволить згрупувати персонал підприємства відповідним чином, розробити систему диференційованих заходів стосовно підвищення готовності кожної з сформованих груп персоналу до ДТД, а також визначити доцільність використання ДТД серед персоналу підприємства в цілому. Розробка практичних заходів підвищення рівня готовності згрупованого таким чином персоналу та методики їх реалізації на підприємстві є напрямком майбутніх досліджень автора.

Література

1. Стратегическое управление развитием электронного бизнеса и информационных ресурсов предприятия (модели, стратегии, механизмы). Научное издание/ А. И. Пушкарь, Е. Н. Грабовский, Е. В. Пономаренко. — Харьков: ХНЭУ, 2005. — 480 с.
2. Пушкарь О. І., Балакірева С. О. Дистанційна трудова діяльність як один з основних напрямків стабілізації стану вітчизняного ринку праці в умовах інформатизації. // Економіка розвитку. — ХНЕУ, 2006. — № 1(37). — С. 25—28.
3. Аллин О. Н., Салтикова Н. И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. — М.: Генезис, 2005. — 248 с.

УДК 339.97

С. П. Наливайченко, д-р екон. наук,
проф., завідувач кафедри економіки підприємства,
Кримський економічний інститут
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»